Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 271 del 19 novembre 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 19 novembre 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 213

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente della Cassa depositi e prestiti - Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999.

SOMMARIO

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente della Cassa depositi e prestiti - Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999

L'ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
CGIL/F.P.	(firmato)	**CGIL**	(firmato)
FIBA/CISL	(firmato)	**CISL**	(firmato)
UIL/P.A.	(firmato)	**UIL**	(firmato)
FABI	(firmato)	**FABI**	(firmato)
CIDA	(firmato)	**CIDA**	(firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente della Cassa Depositi e Prestiti, quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999.

PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Quadriennio Normativo 1998-2001 e Biennio Economico 1998-1999

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalla Cassa Depositi e Prestiti (d'ora in avanti "Ente").
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D. lgs. n. 165/2001". L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'Ente con idonea pubblicità da parte dell'Agenzia.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Ente entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Limitatamente al

presente CCNL, le parti convengono che il termine per la disdetta sia stabilito in due mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con un anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali. Limitatamente al presente CCNL, le parti convengono che il termine per la presentazione delle piattaforme sia stabilito in due mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti della Cassa Depositi e Prestiti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 48, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Ente di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) contrattazione collettiva che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del D. Lgs. 165/2001;
   b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
   c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4
Contrattazione collettiva integrativa

1. Le parti di cui all'art. 11 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del Fondo unico di Ente di cui all'art. 77 al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione tra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di Ente di cui al comma 1.
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono, altresì, regolate le seguenti materie:
   a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
   b) accordi di mobilità volontaria di cui all'art. 26;
   c) le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
   d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 10;
   e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
   f) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
   g) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art. 48;
   h) materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni;
   i) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 77, comma 1 lett. b);
   j) proposte di modifica dell'ordinamento del personale destinatario del presente contratto da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

4. La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.
5. Nelle materie di cui alle lettere a), c), f), g) del comma precedente, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.
6. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 2, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.
7. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.12, comma 1 lett. b) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti dell'Ente, secondo le vigenti disposizioni. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa

tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al titolare del potere di rappresentanza o ad un suo delegato. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'Agenzia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6
Informazione

1. L'Ente, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli di relazioni sindacali, fornisce, ai soggetti sindacali, di cui all'art 11 tutte le informazioni sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nelle materie di seguito indicate, l'Ente fornisce una informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
   a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
   b) verifica periodica della produttività degli uffici;
   c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
   d) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   e) politiche degli organici;
   f) applicazione dei parametri concernenti la qualità e la produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
   g) iniziative rivolte al miglioramento del servizi sociali in favore del personale;
   h) affidamento all'esterno dei servizi;
   i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

j) attività e programmi di ricerca e sviluppo;

k) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

l) previsione di bilancio relativa al personale;

m) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione della Cassa;

n) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 40;

o) programmi di formazione del personale.

2. L'Ente, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione integrativa, fornisce un'informazione successiva per la verifica dei relativi risultati, con particolare riferimento alle seguenti materie:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;

b) attuazione dei programmi di formazione del personale;

c) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;

d) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art.77;

e) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;

f) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;

g) qualità del servizio in rapporto con l'utenza;

h) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'Ente stesso assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 7
Concertazione

1. La concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 11, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'articolo 6, sulle seguenti materie:

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;

b) verifica periodica della produttività degli uffici;

c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione, ristrutturazione e trasformazione dell'Ente, anche conseguenti alla applicazione di specifiche disposizioni di legge;

d) le modalità di attuazione per favorire le pari opportunità.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

Art. 8
Consultazione

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per le seguenti materie per le quali è obbligatoria:

   a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

   b) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 40, comma 10 .

2. E' inoltre prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9
Forme di partecipazione

1. Nell'ambito dell'Ente è costituita una Conferenza di rappresentanti delle parti abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza si riunisce due volte l'anno al fine di coinvolgere il personale in ordine alle linee essenziali di indirizzo in materia di politiche aventi riflessi sul personale, nonché di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati, anche al fine di favorire un adeguato governo dei processi di

innovazione organizzativa, nell'ambito dei quali va comunque considerata la valorizzazione delle risorse umane.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, una Commissione bilaterale ovvero un Osservatorio con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
3. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10
Comitato pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9, svolge i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Ente è tenuto a fornire;
   b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4;
   c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone. In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;
   d) promuovere piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;
   e) svolgere le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, comma 4 della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.

2. Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Ente gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 della legge 125 del 1991, può, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le pari opportunità.
3. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Ente, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dello stesso Ente. Il presidente del Comitato, nominato tra i componenti dell'Ente, designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
4. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, acquisiti i pareri e le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:
   a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
   b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
   c) processi di mobilità;
   d) tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per la donna con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che rappresentino rischi per la maternità;
   e) politiche di pari opportunità negli accessi dall'esterno.
5. L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell' Ente, fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza femminile nella varie aree e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
7. Sulla base delle proposte del Comitato, l'Ente adotta, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

CAPO II
SOGGETTI SINDACALI

Art. 11
Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 sono:
   a) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
   b) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998.

Art. 12
Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
   a) per la parte pubblica:
      a1) dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
      a2) da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.
   b) per la parte sindacale, dai soggetti sindacali di cui all'art. 11.
2. L'Ente può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia.

Art. 13
Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il

7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 14
Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto in data 16/6/1999 dall'Aran e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D. Lgs. n. 165/2001;

b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19, comma b, della legge n. 300 del 1970 che non abbiano sottoscritto o non aderiscano agli accordi e protocolli di cui alla lettera a), o che non partecipino alle elezioni previste dagli accordi e protocolli medesimi.

Art. 15
Delega

1. La disciplina della delega, riportata ai commi successivi, verrà sottoposta a verifiche da effettuarsi, su richiesta di una delle due parti, ad ogni rinnovo del CCNL e in quella sede.
2. I dipendenti possono rilasciare delega, comunque in forma scritta, a favore di un'organizzazione sindacale per la riscossione di una quota mensile nella misura stabilita dai competenti organi statutari. Detta delega è trasmessa all'Ente a cura dell'organizzazione sindacale ed ha effetto dal mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può in qualsiasi momento revocare la delega di cui al comma 2 inoltrando una comunicazione scritta all'Ente e all'organizzazione sindacale interessati. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. L'Ente è tenuto a versare mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate le trattenute operate sulla retribuzione dei dipendenti.
5. Le modalità di versamento delle trattenute di cui al comma 4 sono concordate tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.
6. L'Ente è tenuto alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati nei confronti dei terzi.
7. Le regole previste nel presente articolo costituiscono la disciplina provvisoria in materia di contributi sindacali, senza soluzione di continuità con la preesistente normativa.

Art. 16
Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Ente per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
   a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art.1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;

c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative di cui alla lettera a), congiuntamente con la RSU.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

CAPO IV
LE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 17
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 18
Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato

della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2000 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato é costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
   d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
   e) durata del periodo di prova;
   f) sede di destinazione provvisoria o definitiva dell'attività lavorativa;
   g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 41.
5. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 4 ,

di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità' richiamate dall' art. 53 del d.lgs. n. 165/ 2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Al personale assunto successivamente alla stipula del presente contratto, l'Ente fornirà una copia del contratto medesimo.

Art. 20
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
   a) 2 mesi per il primo livello professionale;
   b) 6 mesi per i restanti livelli.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art 30.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs n. 165 del 2001.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso la Cassa Depositi e Prestiti o presso altra amministrazione o Ente ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel livello di provenienza.
11. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.
12. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti di pubbliche amministrazioni che lo abbiano già superato nella medesima qualifica.

Art. 21
Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.
3. I dipendenti neoassunti nella pubblica amministrazione hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art.27. conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Ente assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per eccezionali esigenze di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie devono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell' anno successivo a quello di spettanza.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Ente deve essere stato posto in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 22
Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.
3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell’organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516 del 22 novembre 1988 e n. 101 dell’ 8 marzo 1989. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Art. 23
Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, l’Ente, nell’ambito delle forme di partecipazione di cui all’art. 9, individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999 anche con riferimento a quanto previsto dall’art. 24 della legge 104/1992 per l’abbattimento delle barriere architettoniche.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e

33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 24
Mutamento di mansioni per idoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio livello professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altra qualifica riferita allo stesso livello economico assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in una qualifica collocata in un livello economico inferiore .
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad una qualifica appartenente a livello economico inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, del livello economico di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito del'Ente con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 26.

Art. 25
Mobilità tra amministrazioni diverse

1. L'Ente può coprire posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre pubbliche amministrazioni che rivestano la qualifica corrispondente nel sistema classificatorio, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'Ente di appartenenza, entro 15 giorni dall'accoglimento della domanda.

3. Al dipendente trasferito è garantita la conservazione del trattamento economico fondamentale acquisito nell'ente di provenienza, nonché la relativa anzianità di servizio.

Art. 26
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs.n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri Enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito l'Ente comunica a tuttigli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, c 2 del D. Lgs 165/2001presenti a livello provinciale regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per qualifica professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni , l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
   a) dipendenti portatori di handicap;
   b) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
   c) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   d) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
   e) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale.

5. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

TITOLO IV
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27
Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
   a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
   b) lutto per decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre per evento.
2. Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, lettera b), la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge.
3. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, fruibili anche frazionatamente.
4. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
5. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell' anzianità di servizio.
6. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
7. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
8. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge prevedono la concessione di permessi o congedi straordinari comunque denominati.

9. Nei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 8, sono compresi i permessi per donazione di sangue di cui alla legge 584/1967 e successive modifiche ed integrazioni nonché quelli per donazione di midollo osseo di cui alla l. 6 marzo 2001, n. 52.

Art. 28
Permessi brevi

1. Previa valutazione delle esigenze di servizio da parte del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile dell'unità di cui al comma 1 di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del responsabile dell'unità. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Per il personale inserito in turnazione, i recuperi, salvo diverse esigenze di servizio, devono essere concessi entro l'anno per gruppi di ore costituenti un turno completo.
5. Possono essere recuperate le ore straordinarie effettuate mediante permessi brevi di cui al comma 1. Restano ferme le normative aziendali già in vigore, purchè compatibili con il presente articolo.

Art. 29
Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento delle sue condizioni di salute secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3 il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc ed altre particolari malattie.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni compenso accessorio comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegato 1;
   b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky), ai fini del

presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).

9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, l'Ente favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 28. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

12. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo giustificato impedimento.

13. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

14. L'Ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.

15. Il dipendente, che durante l'assenza eventualmente dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

16. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
17. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
18. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all' Ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 30
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica . In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonchè degli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegato 1.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui al precedente I° comma, per tutto il periodo di conservazione del posto.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. Restano altresì ferme le disposizioni vigenti che prevedono la copertura delle spese per cure, per ricoveri in strutture sanitarie e per protesi, conseguenti alle infermità dipendenti da causa di servizio.

Art. 31
Aspettative

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 29 e 30.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'Ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure di cui all'art. 61.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
   a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso lo stesso ente ovvero presso altro ente o altra amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso lo stesso ente ovvero in altre pubbliche amministrazioni o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato;

c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, . Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 32
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 con fruizione della relativa borsa di studio o che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
3. Ai dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, senza fruizione della borsa di studio o con rinuncia ad essa, si applica la disciplina prevista dall'art. 2, c. 1 della legge 13 agosto 1984, n. 476 come integrato dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448.
4. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'Ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in altro ente o altra amministrazione.
5. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 4 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili

ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

6. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 , 3 e 4 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

Art. 33
Congedi per eventi e cause particolari

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, lettera b) dell'art. 27.

Art. 34
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. 151/2001.
2. Oltre a quanto previsto dal d.lgs. 151/2001, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
   a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fondamentale, gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente di cui all'allegato 1.
   b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione

del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001 per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs.151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) Secondo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del medesimo decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l’applicazione dell’art. 7 del d.lgs.151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l’espletamento dell’attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l’Ente provvede, anche sulla base di idonea certificazione medica, al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell’ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

Art. 35
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l’intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall’art.29, comma 7; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
   c) riduzione dell’orario di lavoro, con l’applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
   d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell’aspettativa di cui all’art. 31, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l’Ente dispone, con le modalità individuate dalle

disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 36
Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 29, comma 7 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
   c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
   d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 31, comma 8, lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità individuate dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge n. 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo

Art. 37
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Ente – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
   a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;
   b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti

escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite in sede di contrattazione integrativa di amministrazione.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 11.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'Ente, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'Ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 27, comma 1 lettera a).

Art. 38
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.
4. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
5. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 29 e 30.
6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 39
Servizio militare e sostitutivo civile

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva , l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio, senza diritto alla retribuzione.

2. Entro trenta giorni dal congedo o dall’invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all’Ente per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell’anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale.
4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell’anzianità di servizio. Al predetto personale l’Ente corrisponde l’eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall’amministrazione militare.

TITOLO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le qualifiche professionali del sistema di classificazione del personale mediante:
   a) assunzione nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.
3. L'Ente, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. L'Ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, é tenuto ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della

specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'Ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'Ente l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle qualifiche del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39, comma 8, della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.
10. L'Ente, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro, in tali casi, sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
    a) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
    b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 del presente articolo con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 41 comma 3 secondo quanto concordato con l'Ente.

Art. 41
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'Ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure previste nella contrattazione integrativa di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabile presso l'Ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs n. 61/2000.
5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs n. 61/2000.

Art. 42
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 69, c. 2 lettera c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art.69, c. 2 lettera a) , maggiorata di una percentuale del 15%.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 2, 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alle rispettive nozioni di retribuzione di cui all'art. 69, c. 2 , maggiorata di una percentuale del 50%.
6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro.
7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stesso livello economico e qualifica professionale professionale.

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni.
11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D. Lgs n.151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 61/2000."

Art. 43
Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
   a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
   b) in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli artt. 29 e 30; i periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 29, comma 7, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 29;
   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 27, comma 4 ovvero in caso di lutto ai sensi dello stesso art. 27, comma 1, lett. b);
   d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
2. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato.
3. Il contingente del personale da assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi della vigente normativa in materia, non può superare, a livello di ente, il 10% dei posti di organico.

Art. 44
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. L'Ente può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo

e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 165/2001.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
   a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
   b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
   c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;
   d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
   e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'Ente, arrotondato in caso di frazioni all'unità superiore.
4. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.
5. L'Ente è tenuto, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.
6. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'ente.

7. L'Ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.
8. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso l'Ente utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
9. L'Ente provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 11, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'Ente fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
10. Alla fine di ciascun anno, l'Ente fornisce ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine l'Ente fornisce alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.
11. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto all'Ente di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
12. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizione della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi è stata siglata il 23 maggio 2000.

Art. 45
Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11, l'Ente possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5 del presente CCNL.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a riserve, precedenze e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, lettera a), in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nel 4° livello, intermedie quelle inserite nel 3° livello; il contratto di formazione e lavoro di cui al comma 4 lett. b) non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nel 1° livello.
7. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
8. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.
9. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 19, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche,

della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

10. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello corrispondente alla qualifica di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità aziendale, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
11. Al personale di cui al presente articolo si applica la disciplina normativa per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art.43 con le seguenti eccezioni:
    a) il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a) ;
    b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
12. Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 27, comma 2.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
    a) malattia;
    b) gravidanza e puerperio;
    c) astensione facoltativa post partum;
    d) servizio militare di leva e richiamo alle armi;

e) infortunio sul lavoro.

15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
16. Al termine del rapporto l'Ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. L'Ente disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art. 7, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.
18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora l'Ente non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
20. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

Art. 46
Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
   a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
   b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. L'Ente, consulta preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di Ente le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'Ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico dell'Ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.
5. L'Ente definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'Ente nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23.3.2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'Ente definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23.3.2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, l'Ente attiva opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Ente.
11. L'Ente, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
    a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
    b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
    c) copertura assicurativa INAIL.
12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.
13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art.78. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.
14. E' istituito, presso l'Agenzia, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.
15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 47
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Esso è articolato su cinque giorni, ovvero su sei giorni fatte salve le esigenze dei servizi connesse con l'attività degli organi consiliari, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate previa contrattazione integrativa con i soggetti di cui all'art. 11 del presente contratto.
3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
4. E' possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge n.1204/1971, legge n. 53/2000, legge n.903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Qualora non venga reso l'intero orario di lavoro d'obbligo, il dipendente è tenuto al relativo recupero entro il mese successivo, salvo cause di forza maggiore. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.
6. In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi può essere effettuata, previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate

mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 48
Riduzione dell'orario di lavoro

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 49
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste al successivo comma 7.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.
3. Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 220 ore annue.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art 69, comma 2, lettera a) comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 4 del presente articolo. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 48 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
   a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'Ente in sede di contrattazione integrativa.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 50.
8. Allo straordinario sono destinate risorse in misura non superiore alle risorse già destinate per la medesima finalità nell'anno 1999.

Art. 50
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti delle risorse stanziate sui relativi capitoli del bilancio dell'Ente, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 49, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'Ente, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e

di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. A livello di Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. La disciplina del presente articolo decorre dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 51
Turnazioni

1. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 8 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.
5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6. I turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14,00 e le ore 22,00. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell' orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 69, c. 2, lett. a), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 20%;
   b) fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 69, c. 2, lett. a), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%
   c) fascia festiva-notturna : maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 69, c. 2, lett. a), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.
7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 77.

Art. 52
Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dall'Ente, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni di servizio. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.
2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
4. Ciascun dipendente, nell'arco di un mese, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche.
5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra € 7,75 e € 12,91 la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.77.

Art. 53
Trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art. 47, non usufruisce del riposo settimanale, nel limite massimo di due domeniche al mese, deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari all'80% della retribuzione di cui all'art 69, c. 2, lettera a) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenza di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. In assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 69, c. 2 lett. a) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 77.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 54
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'Ente medesimo al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 55
Copertura assicurativa

1. L'Ente è tenuto a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto ed operativi di proprietà dell'Ente saranno in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze di cui al presente articolo non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratte dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo, per lo stesso evento.

Art. 56
Patrocinio legale

1. L'Ente, nella tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario o amministrativo, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. L'Ente deve esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.
3. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario o amministrativo, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio, nel caso in cui il dipendente non abbia accettato il legale di nomina dell'amministrazione e ne abbia nominato uno di propria fiducia, l'Ente è tenuto al rimborso delle spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate nei limiti delle vigenti disposizioni, entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile.

Art. 57
Clausole speciali

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'Ente conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dallo stesso Ente o dal dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell'uniforme di servizio, con oneri a carico dell'Ente.
4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'Ente ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.

Art. 58
Diritti derivanti da invenzione industriale

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Ente, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Art. 59
Formazione, aggiornamento e qualificazione

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione dell'Ente la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.
2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in

conformità delle linee di indirizzo concordate nell’ambito della contrattazione integrativa anche al fine della riqualificazione del personale nell’ambito dei processi di mobilità. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall’Ente ai sensi del comma precedente.

3. L’Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuove e favorisce la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano conto anche dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarle unicamente al profilo ed al livello di appartenenza.
4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci dell’Ente vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci dello stesso ente, ad almeno 1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.
5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dallo stesso Ente.
6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate dall’Ente, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti nell’Ente stesso o presso altri enti, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore.
7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall’ Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell’Ente. I corsi sono tenuti, di norma, durante l’orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. L’Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti nella contrattazione integrativa e verificati ai sensi delle norme sull’informazione successiva di cui alle medesime Sezioni, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè di riqualificazione professionale del

personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, lettera c) del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità , per i dipendenti, di frequentare corsi specifici , anche non previsti dai programmi dell'Ente, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.
10. Ai programmi di formazione dell'ente, possono partecipare anche i dipendenti in distacco sindacale, permanendo comunque la posizione di distaccato.

TITOLO VIII
NORME DISCIPLINARI

Art. 60
Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 legge n. 241 del 1990;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso all'attività amministrativa dettate dalla legge n. 241 del 1990 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, dando altresì attuazione alle disposizioni della legge n. 15 del 1968 in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;
   f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico , in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire la disposizione quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

j) non valersi di quanto è di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;

k) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

l) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

m) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

n) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

o) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

Art. 61
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 60 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

   a) rimprovero verbale;

   b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ente, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e , comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'Ente, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate, nel rispetto dei principi e dei criteri citati. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Restano salve le disposizioni di cui all'art. 55, commi 7 ed 8, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 62
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 , sono fissati i seguenti criteri generali:
   a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
      a1) alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
      a2) al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
      a3) all' eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
      a4) alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
      a5) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
      a6) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
      a7) al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:

   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

   c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

   d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Ente o di terzi;

   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;

   f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati tenuto conto dei carichi di lavoro.

   L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

   a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

   b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;

   c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

   d) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

   e) rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave e documentato danno all'Amministrazione o a terzi.

4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;

d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;

b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

e) condanna passata in giudicato:

e1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), f) della legge n. 55 del 1990 n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge n. 16/1992;

e2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'Ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'Ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 60 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il dipendente licenziato ai sensi dei commi 4 e 5 lett. a) ed e) del presente articolo e successivamente assolto, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima qualifica con decorrenza dell'anzianità all'atto del licenziamento. Il dipendente riammesso è reinquadrato nel livello economico in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento. Le medesime disposizioni si applicano in caso di proscioglimento di ogni addebito in sede di revisione del procedimento penale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento,

escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 63
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 64
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55 del 1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16 del 1992.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, ivi compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. Quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione del rapporto.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia , se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. Nel caso in cui l'esito risulti favorevole al dipendente, trova applicazione quanto indicato al precedente comma.

TITOLO IX
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 65
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 29, 30, 62 del presente contratto, nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2 comma 2 del d .lgs. n. 165/2001, ha luogo:
   a) al compimento dei limiti di età previsti dalle norme di legge e di regolamento applicabili nell'amministrazione;
   b) per recesso del dipendente;
   c) per recesso dell'Ente;
   d) per decesso del dipendente;
   e) perdita della cittadinanza nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

Art. 66
Obblighi delle parti

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'Ente rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 67.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuta a specificarne contestualmente i motivi e rispettando i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 61 e dal successivo comma 3
3. Nell'ipotesi di cui alla lett. a) dell'art. 65, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare le corrispondenti indennità sostitutive ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo che le disposizioni vigenti consentano la permanenza nel servizio a domanda dell'interessato. In tale

ultima ipotesi, la relativa domanda deve essere presentata almeno un mese prima del compimento del limite di età.

4. Nell'ipotesi di cui all'art. 65, comma 1, lett. d), l'Ente corrisponde agli eventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c.
5. Nell'ipotesi di cui all'art. 65, comma 1, lett. e), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

Art. 67
Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	*mesi di preavviso*
fino a 5	2
oltre 5 fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di recesso del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di pari importo della retribuzione di cui all'art. 69, comma 2, lett. a), per il mancato preavviso. L'Ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte. In tal caso, non si applica il comma 4.

6. L’assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di periodo lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell’anzianità a tutti gli effetti.

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale della Cassa Depositi e Prestiti si compone delle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare;
   b) retribuzione individuale di anzianità, ove percepita, comprensiva delle relative maggiorazioni;
   c) indennità integrativa speciale;
   d) indennità aziendale;
   e) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
   f) compensi di cui all'art. 78, ove spettanti, ivi compresi i compensi spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n. 153/88 e successive modificazioni.

Art. 69
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
   a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di ciascuno dei livelli previsti per ciascuna delle qualifiche, ivi compresa la indennità integrativa speciale;
   b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, nonché dagli altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;

c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 30.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 48 il valore del divisore è fissato in 151.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva, tra quelle di cui al comma 2, debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

Art. 70
Tredicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui all'art. 68, comma 1 lettere a), b), c),spettanti nel mese di dicembre.
2. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno Nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione, che siano intervenuti nel corso del mese, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
3. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta inoltre al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
4. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 71
Trattamento economico stipendiale

1. Gli stipendi derivanti dall'art. 2 del CCNL per personale non dirigente Comparto Aziende ed Amministrazioni Autonome dello Stato, biennio economico 1996 - 1997 stipulato in data 4 settembre 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

Art. 72
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 64, comma 6 , sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalle vigenti disposizioni viene calcolato con riferimento al tabellare dei livelli di appartenenza.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 73
Ridefinizione organici e qualifiche

1. L'Ente, ai sensi dell'art. 66, comma 13 della L. n. 388 del 2000 che modifica l'art. 5 del d. lgs n. 284 del 1999, provvede con oneri a proprio carico, sia ad eventuali incrementi della dotazione organica che alla previsione, nell'ambito dei livelli esistenti, di nuove qualifiche "senior" ritenute necessarie sulla base delle proprie esigenze organizzative.

2. Il trattamento tabellare di una nuova qualifica senior si determina aggiungendo alla retribuzione prevista per il livello cui la qualifica senior si riferisce un incremento pari al 50% del differenziale tra le retribuzioni tabellari spettanti ai due livelli all'interno dei quali viene collocata la qualifica medesima. Ove la qualifica senior venga riferita al livello apicale, il differenziale di riferimento è quello relativo ai due livelli immediatamente inferiori e la percentuale da applicare è pari al 60%.

Art. 74
Indennità aziendale

1. Gli importi dell'indennità aziendale di cui all'art. 63 del CCNL per il personale non dirigente del Comparto Aziende ed Amministrazioni Autonome dello Stato, quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994 - 1995 sottoscritto il 5 aprile 1996 sono incrementati, per dodici mensilità, nelle misure mensili lorde previste dall'allegata Tabella C, alla scadenza ivi prevista.

Art. 75
Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi giornalieri di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa, possono variare da un minimo di € 0,5 ad un massimo di € 1,5. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 77.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 76
Indennità di rischio

1. L'Ente individua, in sede di contrattazione integrativa le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di 15,50 euro. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 77.

Art. 77
Fondo unico di Ente

1. Dal 1/1/1998, è costituito presso l'Ente un Fondo unico formato dalle seguenti risorse economiche:
   a) le risorse dei fondi di cui agli artt. 64, 65 e 66 del CCNL sottoscritto in data 5 aprile 1996, nella misura consolidata del bilancio consuntivo al 31.12.1997;
   b) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 78, ivi compresi gli incentivi previsti dall'art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni;
   c) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale quali, ad esempio, le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti della L. 662/96 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97;
   e) i risparmi di gestione riferiti alle spese complessive del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
   f) gli importi relativi all'indennità aziendale del personale cessato dal servizio non riutilizzabili temporaneamente in conseguenza di nuove assunzioni, ovvero stabilmente per riduzione della dotazione organica;
   g) le risorse derivanti dai risparmi per il pagamento della retribuzione individuale di anzianità, relative al personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1/1/99. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiore a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente,

nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

h) L. 51.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo;

i) a decorrere dal 1999, fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari dell'anno 1997, alla cui copertura si provvederà attraverso il ricorso alle maggiori entrate, a condizione che siano stati rispettati gli adempimenti previsti dal d. lgs. n. 165/2001 ed in particolare l'istituzione e l'attivazione del servizio di controllo interno.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 78
Utilizzo del fondo di Ente

1. Il Fondo Unico di Ente è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

   a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

   b) corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo;

   c) erogare le indennità di turno di cui all'art. 51, di maneggio valori di cui all'art. 75, di rischio di cui all'art. 76, di reperibilità di cui all'art. 52, nonché i compensi di cui all'art. 53 previsti per i dipendenti che non usufruiscono del riposo settimanale o che svolgano lavoro ordinario notturno e festivo;

d) corrispondere compensi per particolari responsabilità di direzione;

e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 77, comma 1, lett. b), ivi compresi gli incentivi previsti dall'art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

3. Le economie relative alla parte accessoria della retribuzione saranno ripartite con gli stessi parametri e criteri di cui al premio mensile, alla fine di ogni anno, a favore del personale che ha prestato servizio nel medesimo anno.

4. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

Art. 79
Trattamento di trasferta

1. Al personale inviato in trasferta oltre alla normale retribuzione, compete:

   a) una indennità di trasferta pari a:

      a1) € 20,66 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

      a2) un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

   b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;

   c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

   d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Ente;

   e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;

f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'Ente in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede.

2. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 55, comma 1 e seguenti e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.
3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di € 22,26 . Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive € 44,26 , per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. Al personale inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'Ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
6. L'Ente individua, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 3 la somma forfettaria 25,82 euro lordi. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è

ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio. L'Ente stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
10. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'Ente.
11. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
12. L'Ente stabilisce, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Ente per tale specifica finalità.

Art. 80
Servizi sociali ed assistenziali

1. In sede di contrattazione integrativa, sono fissati i criteri e gli stanziamenti a carico del bilancio dell'ente, volti alla realizzazione di servizi sociali ed assistenziali, ivi compreso il servizio di mensa, da gestire anche attraverso le modalità di cui all'art. 11 della legge n. 300/1970.

Art. 81
Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un’ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all’art.n. 69, comma 2, lett. a).

Art. 82
Previdenza complementare

1. Le parti concordano sulla opportunità di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori della Cassa Depositi e Prestiti ai sensi del D. Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modifiche e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l’incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l’istituzione di un fondo pensione unico con altri lavoratori dei comparti pubblici.

3. Destinatari del fondo nazionale pensione complementare sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al fondo stesso, secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

Art. 83
Conferma dei benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell’1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l’invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. Nei confronti del personale della Cassa Depositi e Prestiti continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento

di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 69, comma 2, lett. a), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 84
Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 69, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti nei confronti del personale non dirigente della Cassa Depositi e Prestiti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

ALLEGATO 1

INDIVIDUAZIONE DEGLI ISTITUTI NORMATIVI UTILI AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: Tempo parziale (artt. 40, 41, 42), Ferie (art. 21), Permessi retribuiti (art. 27), Congedi dei genitori (art. 34), Assenze per malattia (art. 29), Sospensione cautelare per procedimento disciplinare (art. 63), Sospensione cautelare per procedimento penale (art. 64), Permessi e distacchi sindacali, Assenze per malattie e infortuni dipendenti da causa di servizio (art. 30).
2. Le voci retributive considerate sono quelle individuate dall'art. 68
3. In caso di malattia di durata inferiore a 15 giorni, la riduzione delle indennità sulle giornate di assenza viene calcolata sulla base di 1/30, come disposto dalla normativa vigente.
4. La indennità aziendale viene corrisposta, di norma, nelle medesime fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; viene ridotta, perciò, pro quota in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50% in caso di sospensione cautelare per procedimento disciplinare. Viene erogata per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1. Il compenso per lavoro straordinario non compete in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1. Le assenze a qualsiasi titolo non pregiudicano la corresponsione del trattamento accessorio di cui all'art. 78, comma 2 lett. a) nel caso in cui la medesima non sia rilevante e/o determinante agli effetti della valutazione complessiva della produttività o della qualità della prestazione individuale. Restano in vigore le particolari modalità di erogazione dei Fondi di incentivazione aziendale eventualmente definite in contrattazione integrativa, riferite ai compensi per la produttività collettiva, di cui all'art. 78. In sede di contrattazione integrativa verranno altresì definite le modalità di erogazione delle indennità di rischio di cui all'art. 76.
5. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'Ente.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
	Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
Ispettore Generale	68.000	35,12	57.000	29,44
VI livello	55.000	28,41	46.000	23,76
V livello	50.000	25,82	42.000	21,69
IV livello	46.000	23,76	38.000	19,63
III livello	42.000	21,69	35.000	18,08
II livello senior	41.000	21,17	35.000	18,08
II livello	40.000	20,66	34.000	17,56
I livello senior	36.000	18,59	30.000	15,49
I livello	36.000	18,59	30.000	15,49

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori per 12 mensilità

Posizione economica	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
	Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
Ispettore Generale	32.572.353	16.822,22	33.256.353	17.175,47
VI livello	24.311.000	12.555,58	24.863.000	12.840,67
V livello	21.195.000	10.946,30	21.699.000	11.206,60
IV livello	18.758.000	9.687,70	19.214.000	9.923,20
III livello	16.419.000	8.479,71	16.839.000	8.696,62
II livello senior	16.101.582	8.315,77	16.521.582	8.532,69
II livello	15.198.000	7.849,11	15.606.000	8.059,83
I livello senior	12.720.192	6.569,43	13.080.192	6.755,36
I livello	12.190.000	6.295,61	12.550.000	6.481,53

Tabella C

Indennità aziendale

Valori per 12 mensilità

Posizione economica	*Incrementi dal 1.5.99*		*Nuovo valore indennità dal 1.5.99*	
	Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
Ispettore Generale	55.000	28,41	1.637.000	845,44
VI livello	40.000	20,66	1.190.000	614,58
V livello	35.000	18,08	1.049.000	541,76
IV livello	32.000	16,53	935.000	482,89
III livello	29.000	14,98	853.000	440,54
II livello senior	27.000	13,94	802.000	414,20
II livello	27.000	13,94	800.000	413,17
I livello senior	23.000	11,88	686.000	354,29
I livello	23.000	11,88	685.000	353,77

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 66, le parti ritengono che la Cassa Depositi e Prestiti può valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento alla costituzione del Fondo unico di Ente, le parti concordano nel ritenere che in sede di contrattazione integrativa possono essere verificate le possibilità di incremento delle relative disponibilità attraverso la destinazione allo stesso fondo, nell'ambito delle ipotesi di finanziamento dei trattamenti accessori del personale previsti da vigenti disposizioni di legge, di risorse derivanti da economie, risparmi o maggiori entrate.

02A09117

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651458/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;

— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Gestione Gazzetta Ufficiale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2002

(Salvo conguaglio)

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 2002
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 2002 e dal 1° luglio al 31 dicembre 2002

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI

Gli abbonamenti tipo A, A1, F, F1 comprendono gli indici mensili

	Euro
Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:	
- annuale	**271,00**
- semestrale	**154,00**
Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:	
- annuale	**222,00**
- semestrale	**123,00**
Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:	
- annuale	**61,00**
- semestrale	**36,00**
Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:	
- annuale	**57,00**
- semestrale	**37,00**
Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:	
- annuale	**145,00**
- semestrale	**80,00**
Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:	
- annuale	**56,00**
- semestrale	**35,00**
Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:	
- annuale	**142,00**
- semestrale	**77,00**
Tipo F - *Completo.* Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):	
- annuale	**586,00**
- semestrale	**316,00**
Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i *provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle* quattro serie speciali (escluso il tipo A2):	
- annuale	**524,00**
- semestrale	**277,00**

Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 2002.*

Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	**0,77**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	**1,50**
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	**86,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	**55,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	**5,00**

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	**253,00**
Abbonamento semestrale	**151,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,85**

Raccolta Ufficiale degli Atti Normativi

Abbonamento annuo	**188,00**
Abbonamento annuo per Regioni, Province e Comuni	**175,00**
Volume separato	**17,50**

TARIFFE INSERZIONI

(densità di scrittura, fino a 77 caratteri/riga, nel conteggio si comprendono punteggiature e spazi)

Inserzioni Commerciali per ogni riga, o frazione di riga	**20,24**
Inserzioni Giudiziarie per ogni riga, o frazione di riga	**7,95**

I supplementi straordinari non sono compresi in abbonamento.
I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, *compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 16716029 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gestione Gazzetta Ufficiale Abbonamenti Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

* 4 5 - 4 1 0 3 0 1 0 2 1 1 1 9 *

€ 5,60